

## Når acceleration former arbejdstiden

Kampmann, Cecilie ; Presskorn-Thygesen, Thomas; Scheller, Vibeke Kristine

*Document Version*  
Final published version

*Published in:*  
Tidsskrift for Arbejdsliv

*Publication date:*  
2023

*License*  
CC BY

*Citation for published version (APA):*  
Kampmann, C., Presskorn-Thygesen, T., & Scheller, V. K. (2023). Når acceleration former arbejdstiden. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 25(3), 69-83. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/141977>

[Link to publication in CBS Research Portal](#)

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us ([research.lib@cbs.dk](mailto:research.lib@cbs.dk)) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 05. Nov. 2024



# Når acceleration former arbejdstiden

Cecilie Kampmann, Thomas Presskorn-Thygesen & Vibeke Kristine Scheller

## Abstract

I de seneste år er den tyske sociolog Hartmut Rosas (1965-) arbejde i tiltagende grad blevet fremhævet som et prægnant bud på en overordnet samfundsdiagnose, og igennem udviklingen af særligt begrebet om *acceleration* har Rosa været dagsordenssættende for populære diskussioner af det senmoderne menneskes forhold til tid som en knap ressource. På trods af denne samfundsdiagnoses popularitet og forbindelse til det moderne arbejdsliv er Rosas teori imidlertid ikke i nævneværdig grad blevet omsat i mere konkrete undersøgelser af tid i nutidige organisationsstudier. I denne artikel indkredser og diskuterer vi derfor, hvorledes Hartmut Rosas overordnede teoriapparat kan informere konkrete analyser af arbejdsrytmer, tid og indflydelsen fra digitale teknologier i moderne organisationer. Dette overvejende teoretiske bidrag støttes af empiriske eksempler fra to forskellige kvalitative studier af henholdsvis den private medicinalbranche og det offentlige sygehusvæsen, hvor arbejdstiden bliver omformet og accelereret på forskellig vis. Mere specifikt fremhæver vi her, hvorledes Rosas begreber kan hjælpe os med at fokusere på (a) synkronisering af arbejdsopgaver, (b) digitale teknologiers indflydelse på medarbejders tidsbudgetter og (c) forskellige former for både ufrivillig og tilvalgt deceleration.

**Keywords:** acceleration, temporalitet, arbejdstid, Hartmut Rosa

## Indledning: det accelererede arbejdsliv i moderne organisationer

Både i akademiske sammenhænge og i den offentlige debat er acceleration blevet en populær betegnelse og metafor til at beskrive vores livsvilkår i det senmoderne samfund (f.eks. Willig, 2012; Brinkmann, 2022; Katznelson et al., 2022). På den ene side og på et overordnet makroniveau dukker begrebet op som en beskrivelse af nutidens samfund som kendetegnet af hastige forandringer, normændringer, effektiviseringer og et konstant krav om økonomisk vækst. På den anden side og på et individuelt niveau dukker begrebet op som en rammende metafor for et øget livstempo, hvor følelsen af tidspres i tiltagende grad fremstår som et problem i både fritids-

og arbejdsliv. I arbejdslivsforskningen har eksempelvis Holt et al. (2013) fremhævet de tidsudfordringer, der opstår hos f.eks. folkeskolelærere og ansatte på conferencecentre. Forfatterne påpeger problemerne med at skabe et bæredygtigt "tidsmiljø" (forstået som en delmængde af det psykiske arbejdsmiljø), fordi rytmer og samarbejde kommer under pres som følge af acceleration. Men hvad betyder acceleration egentlig som teoretisk begreb, og hvorledes kan det også bruges til at oplyse aspekter af det niveau, som ligger mellem det samfundsmæssige og det individuelle, nemlig det organisatoriske niveau?

Det er disse spørgsmål, som nærværende artikel vil behandle med udgangspunkt i den tyske sociolog Hartmut Rosa, idet Rosas kri-

tiske teori igennem udviklingen af begreber som *acceleration* (Rosa, 2013, 2015, 2017; Rosa & Reckwitz, 2022) og *resonans* (Rosa, 2020, 2021) synes at have været skelsættende for diskussioner af det senmoderne menneskes forhold til tid. På trods af Rosas popularitet og accelerationsdiagnosens forbindelse til det moderne arbejdsliv, er hans teori imidlertid ikke i nævneværdig grad blevet omsat i mere konkrete undersøgelser af acceleration og tid i nutidige organisationer. Bortset fra enkelte vigtige bidrag, særligt i dansk sammenhæng (f.eks. Kamp et al., 2011; Holt et al. 2013; du Plessis & Just, 2022), synes Rosas forfatter-skab faktisk at mangle en bredere reception i organisationsteorien. På den ene side er denne manglende reception ikke så mærkelig, idet Rosas arbejde oscillerer imellem en overordnet historisk redegørelse for modernitet (Rosa, 2013) og en analyse af den individuelle livsverden (Rosa, 2021), hvormed det organisatoriske niveau nemt kan tabes af syne. På den anden side kan man dog også påpege, at netop et blik for historiske betingelser såvel som for den individuelle livsverden både er en styrke ved Rosas teoriapparat og en nødvendighed i analysen af organisering og arbejdsliv i dag. Artiklens teoretiske bidrag er således at fremhæve Rosas analyse af acceleration som en produktiv tilføjelse til diskussionen af tid og temporalitet i organisationsstudier.

I artiklen støttes dette teoretiske bidrag af empiriske eksempler fra to relativt forskellige organisatoriske kontekster, som illustrerer, hvordan Rosas teoretiske ramme kan informere mere konkrete analyser af arbejdsrytmer, synkronisering og brugen af digitale teknologier i moderne organisationer. De to empiriske cases er nærmere bestemt uddrag fra to af forfatternes større kvalitative studier af henholdsvis udviklingsafdelingen i en stor international medicinalvirksomhed og af en hjertemedicinsk afdeling i et offentligt hospitalsregi. Vi illustrerer i vores casestudier

og igennem små empiriske vignetter, hvordan det på tværs af disse kontekster er muligt at identificere nogle af de samme organisatoriske udfordringer i forhold til teknologi, synkronisering og tidspres, men samtidigt belyser casestudierne også de ganske forskelligartede mekanismer, hvorigennem tendensen til acceleration kan gøre sig gældende.

Artiklen er struktureret som følger: Først beskrives kort de to mest centrale strømninger i den eksisterende organisationslitteratur om tid, nemlig den praksis-orienterede og den såkaldte procesfilosofiske tilgang samt accelerationsperspektivets potentielle bidrag hertil. Dernæst fremstilles det teoretiske indhold af Rosas tredelte accelerationsbegreb, og den organisationsteoretiske anvendelse heraf indkredses. Derefter beskrives begge empiriske cases kort, og der redegøres for de anvendte kvalitative metoder. Dette leder frem til en analyse og diskussion, hvor de identificerede temaer præsenteres understøttet af empiriske vignetter.

## Tid i organisationsteorien: praksis og proces

I løbet af de seneste årtier har en strømning af forskningslitteratur, som behandler tid og temporalitet som centrale træk ved organisationer, set dagens lys (f.eks. Ancona et al., 2002; Langley et al., 2013; Helin et al., 2014; Kaplan & Orlikowski, 2013; Langley & Tsoukas, 2016). Denne nye strømning af organisationslitteratur inddeles typisk i to brede kategorier, nemlig i den *praksis-orienterede* tilgang og den *procesfilosofiske* tilgang (jf. f.eks. Holt & Johnsen, 2019; Reinecke & Ansari, 2015; Scheller, 2019, s. 36-57). Den praksis-orienterede tilgang fokuserer på den lokale, "bottom-up" konstruktion af tidsmæssige rutiner, vaner og strukturer, idet argumentet er, at ansatte i organisationer oplever tid gennem fælles skabte temporale strukturer, som de fortløbende konstruerer

igennem deres daglige praksis (Orlikowski & Yates, 2002; Kaplan & Orlikowski, 2013). Det metodologiske grundlag for denne tilgang findes i den konstruktivistiske "praksis-teori" (Schatzki et al., 2001). Den *procesfilosofiske* tilgang (f.eks. Chia, 2002; Hernes, 2014; Helin et al., 2014; Langley & Tsoukas, 2016) er omvendt inspireret af den såkaldte procesontologi (Whitehead, 1979). Som blandt andet Chia (2002) har hævdet, rummer en sådan procesontologi en række implikationer for organisationsstudier. Den vigtigste af disse konsekvenser er, at forandring snarere end stabilitet, paradoksalt nok, er det eneste konstante i organisationer. Som Chia skriver: "*Seemingly concrete things such as "individual" actors and their identities, "organizations" and their attributes and "institutions" and their cultures, are nothing more than temporarily stabilized event-clusters*" (Chia, 2002, s. 866).

Selvom målet i denne artikel ikke er evaluere disse eksisterende tilgange yderligere, så er det vigtigt at understrege, at begge tilgange har genereret brugbare analytiske indsigter, og i særlig grad har den praksis-orienterede tilgangs understregning af temporale normers sociale ophav og kontinuerlige vedligeholdelse i den daglige, organisatoriske praksis vist sig anvendelig i en række empiriske sammenhænge (f.eks. Dougherty et al., 2013; McGivern et al., 2018). Ikke desto mindre kan man fra Rosas perspektiv gøre gældende, at begge tilgange underbetoner *historisk-samfundsmæssige* faktorer såvel som de historiske betingelser for bestemte måder at opfatte og organisere tid på (Rosa, 2013, s. 277-298). Et klart bidrag fra Rosas karakteristik af senmodernitet er således, at det kan hjælpe med at identificere, hvordan historiske og samfundsmæssige tendenser påvirker både organisationer og medarbejdernes arbejdsliv. Imens hverken den procesfilosofiske eller praksisorienterede tilgang benægter historiske og samfundsmæssige strømningers relevans, så kommer disse alligevel sjældent i fokus, hvis

accenten enten ligger på at gentænke organisatoriske fænomener i lyset af abstrakte, filosofiske kategorier om forandring eller på den lokale, organisatoriske konstruktion af tidsopfattelser. Ligeledes kan man tilføje, at både den praksis-orienterede og procesfilosofiske tilgang synes at savne et teoretisk vokabular til at kunne reflektere *kritisk* over prekære eller problematiske sider af nutidens organisering af tid såsom stress, udbrændthed, risikoen for "desynkronisering" eller andre former for organisatorisk mistrivsel (Holt et al., 2013). Her tilbyder Rosas kritiske teori omvendt et normativt begrebsapparat, som både er systematisk udfoldet og eksplicit gearret imod beskrivelsen af temporale fænomener (se særligt Rosa, 2015).

### **Tre former for acceleration: tidens organisering i senmoderne samfund**

Rosas redegørelse for senmoderne samfund tager udgangspunkt i en karakteristik af disse som kendetegnet af "dynamisk stabilisering". Denne term refererer til, at moderne samfund kræver (økonomisk) vækst, (teknologisk) fremgang og høje rater af (kulturel) innovation for blot at opretholde status quo (Rosa, 2017; Wajcman & Dodd, 2017, s. 6). Samlet set fører dette til acceleration, og Rosas historisk baserede redegørelse foreslår nærmere bestemt en skelnen imellem tre distinkte former for acceleration, som alle kulminerer i dag: (1) *teknologisk acceleration*, (2) *social acceleration* og (3) acceleration af *livstempo*.

Den første og måske mest håndgribelige form for acceleration er *teknologisk* og betegner dermed de enorme tidsbesparelser og produktivitetsforbedringer, som teknologiske fremskridt har afstedkommet i løbet af de seneste 200 år (Rosa, 2013, s. 97-107). Denne dynamik er på den ene side økonomisk, idet teknologiske innovationer hovedsageligt er

rettet mod at øge produktiviteten eller, i temporale termer, at øge mængden af producerede varer og serviceydelser pr. tidsenhed. På den anden side har teknologisk acceleration dog også en række mere komplekse konsekvenser, idet den enorme hastighedsforøgelse af produktion, transport og kommunikation også betyder, at rummelige og geografiske afstande kommer til at fremstå reducerede (Rosa, 2013). I en nutidig arbejdslivssammenhæng betyder teknologisk acceleration naturligvis også en fremkomst af teknologi-intensive arbejdspladser, som muliggør et "grænseløst arbejde" (Holt et al., 2013, s. 43-51), hvor 24/7 onlineadgang sikrer, at det principielt er muligt at arbejde både "hvor som helst" og "når som helst". Uanset om arbejdsopgavernes konkrete karakter muliggør dette, er én af de mest slående egenskaber ved mange nutidige organisationer uden tvivl den blotte mængde af tidsbesparende teknologier, gadgets og elektroniske kommunikationsplatforme, som befolker dem. Alle disse teknologier er designet til at spare tid, og i langt de fleste tilfælde virker de efter hensigten: Emails er hurtigere breve, GoogleDocs er mere effektivt end en skrivemaskine, osv. I modsætning til den overfladiske analyse, som opfatter nutidens "tidsnød" som en simpel effekt af digitale teknologiers allestedsnærvær, er det således for Rosa en central pointe, at det ikke er teknologi i sig selv, som fører til mangel på tid (f.eks. Rosa, 2017, s. 23). Ikke desto mindre er der i et arbejdslivsperspektiv grund til at fremhæve, hvordan teknologiske tidsbesparelser ofte lynhurtigt spises op af et socialt krav om øget produktivitet: Hvis arbejdsopgaver kan udføres hurtigere grundet teknologi, bliver det kort sagt hurtigt en ledelsesmæssig forventning, at endnu flere arbejdsopgaver presses ind i det samme tidsrum. Ligeledes påvirker særligt digitale teknologier også individers tidsbudgetter og oplevelsen af tidspres. Et *tidsbudget* kan, som Rosa (2017) foreslår, forstås som dét tidsrum,

individer disponerer over, når de skal løse en bestemt mængde opgaver eller balancere en mængde krav på deres tid. Oplevelse af tidspres opstår, når der ikke er nok tid til rådighed, eller hvis nye opgaver kan melde sig konstant og på uforudsete måder. Som vi, i forlængelse af Rosa, vil illustrere i vores empiriske cases, spiller digitale teknologier og koordinationsredskaber en afgørende rolle, idet teknologier i tiltagende grad fungerer som det medium, hvorigennem krav til medarbejders tidsbudget stilles og arbejdstiden organiseres.

Den anden type af acceleration, *social acceleration*, betegner en øget frekvens af sociale reformprocesser (Rosa, 2013, s. 108-119). Denne type af acceleration registrerer således en udbredt samfundsvidenskabelig opfattelse af det moderne, nemlig at institutionelle værdier, politiske principper, ledelsesformer og helt konkrete sociale adfærdsnormer synes i hastig forandring. På den ene side er denne tilsyneladende åbenhed og fleksibilitet i samfundets organisering en afgørende "kulturel motor" (Rosa, 2013, s. 174ff) for acceleration, idet den forbinder sig med den typiske moderne idé om samfundsmæssige fremskridt kombineret med individuel frihed. På den anden side er der dog ikke tale om, at alle disse ændringer er væsentlige eller endsige normativt progressive, men netop blot om at *frekvensen* af sociale reformprocesser og normændringer er øget. Denne simple distinktion er på et generelt plan organisationsteoretisk relevant, idet den påpeger, at dét, som sætter offentlige og private organisationer under pres, ikke er enkeltstående ændringer men derimod et konstant reformpres eller en øget frekvens af ændringer. På den ene side betyder social acceleration, at aktørers praktiske viden og "know-how" forældes hurtigere, ligesom deres forventninger til fremtiden bliver mere usikre, når den sociale kontekst omkring dem ændrer sig mere hyppigt. På den anden side

betyder social acceleration, som Rosa (2017, s. 36-41) lægger vægt på, også en øget risiko for "desynkronisering", når individer og systemer søger at synkronisere deres aktiviteter på tværs af forskellige sociale kontekster, som kun i forskellig grad kan "speedes op". Sådanne synkroniseringsbestrebelse samt risikoen for "desynkronisering" imellem forskellige afdelinger og arbejdsfunktioner, som ikke altid kan optimeres til at fungere i samme høje tempo, illustreres nedenfor i vores empiriske analyse.

Sammen fører teknologisk og social acceleration til den sidste type af acceleration, nemlig accelerationen af *livstempo*, der udtrykker den tilsyneladende mangel på tid, som kendetegner det moderne individs liv. Rosa definerer accelerationen af livstempo som "*an increase of episodes of action and/or experience per unit of time*" (Rosa, 2013, s. 121). Imens denne tendens er subjektivt udtrykt i følelsen af stress eller tidspres, kan den også objektivt måles i den mængde af tid, som individer afsætter til bestemte aktiviteter, og ikke mindst i brugen af de strategier, som de bruger for at forkorte handlingsepisoder eller på anden måde "vinde tid". Individer kan f.eks. (1) prøve at udføre bestemte aktiviteter hurtigere; (2) eliminere pauser imellem aktiviteter; (3) lade aktiviteter temporalt overlappes (populært udtrykt som "multitasking"); eller (4) simpelthen erstatte tidsmæssigt omkostningsfulde aktiviteter (Rosa, 2013, s. 128-129). Selvom anvendelsen af sådanne hastighedsforøgende strategier kan virke uskyldig, indebærer de væsentlige psykologiske omkostninger for den enkelte og en risiko for fremmedgørelse, idet evnen til at genkende sig selv i ens daglige aktiviteter formindskes, hvis mulighederne for fordybelse, nærvær eller faglig grundighed begrænses (Rosa, 2015). På individuelt plan kan responsen på et øget livstempo være deceleration (Rosa, 2013, s. 83-87), hvor individet bevidst og igennem eksempelvis

"mindfulness" eller periodevist fravalg af arbejde søger at opnå stabilitet og ro. Som Rosa understreger, er en sådan individuel respons på accelerationsdynamikken naturlig. Deceleration kan imidlertid også antage en mere strukturel og ufrivillig form, idet aktiviteter til tider kan bryde sammen som følge af en mere generel tendens til acceleration. Som et intuitivt eksempel herpå angiver Rosa "trafikpropper", som kan analyseres som en ufrivillig nedsættelse af hastigheden, der opstår som en direkte konsekvens af alles ønske om at komme hurtigt fra A til B. I analysen af vores empiriske cases nedenfor diskuteres, hvordan disse to former for deceleration også kan genfindes i en organisatorisk kontekst.

Med sit tredelte analyseniveau leverer Rosa samlet set en redegørelse for social acceleration og de former for fremmedgørelse, som kan forårsages af det moderne samfunds fokus på hastighed og effektivitet. Før udvalgte dele af denne samtidsdiagnose illustreres inden for rammerne af vores empiriske case-studier, diskuteres kort en mulig kritik af accelerationsdiagnosen, idet denne diskussion også tillader os at præcisere vores empiriske fokus.

### *Rosa i organisationsforskning: en deflationær tolkning?*

I en central artikel med titlen "The tyranny of the epochal" advarer Paul du Gay organisationsforskningen imod at lade sig imponere af forhastede samtidsdiagnoser, "*which seek to encapsulate the Zeitgeist in some kind of overarching societal designation*" (du Gay, 2003, s. 138). Samtidsdiagnoser eller påstande om nye "epoker", hævder du Gay, er kun sjældent brugbare i empirisk organisationsforskning, idet de har tendens til at være ensidige og til at overse variation såvel som modstridende empiriske data. I forlængelse heraf kunne en afgørende bekymring være, om ikke også den

populære accelerationsdiskurs har en tendens til at overse variationen af tidsmæssige oplevelser og strukturer på kryds af forskellige sociale, socioøkonomiske og organisatoriske sammenhænge?

Som et svar herpå foreslår vi her en såkaldt "deflationær" tolkning af acceleration, som i forlængelse af Vostal (2019, 2021) kan forstås som en udlægning, der understreger muligheden for variation og betydningen af empirisk kontekstualisering. *For det første* er den centrale pointe at fremhæve, at et frugtbart mål for en bredere anvendelse af accelerationsperspektivet i organisationsforskningen netop må være at analysere accelerationsdynamikkens situationsbestemte karakter og forskelligartede mekanismer. *For det andet* er pointen med en sådan "deflationær" forståelse imidlertid også at understrege, at Rosas accelerationsperspektiv hverken kan forstås som ensidigt eller deterministisk. Selvom diskussionen af acceleration til tider byder på relativt udifferentierede påstande om, at "alting går hurtigere og hurtigere" (f.eks. Gleick, 2000; Colville, 2017), så er det således vores påstand, at Rosas teoretiske ramme er mere nuanceret, og at den leverer "råmaterialerne" til at analysere accelerationsdynamikkens forskelligartede mekanismer i en organisatorisk sammenhæng.

For at illustrere disse mekanismer i artiklens to casestudier har vi inden for rammerne af denne artikel valgt at koncentrere os om tre tematikker afledt fra Rosas accelerationsperspektiv: I forlængelse af teknologisk acceleration, illustrerer vi, *hvordan teknologi medierer krav på de ansattes "tidsbudgetter"*. Ideen er, som beskrevet ovenfor, at forskellige teknologier udgør et medium, hvor igennem nye og ofte legitime krav på de ansattes tid konstant kan melde sig (Rosa, 2017). Dernæst og i forlængelse af ideen om social acceleration fokuserer vi på udfordringer med at *synkronisere arbejdsopgaver* imellem ansatte og afdelinger. Imens udfordringerne, som

her melder sig i henholdsvis den internationale medicinalvirksomhed og det danske hospitalsafsnit, er radikalt forskellige, så er ideen her, at synkronisering og risikoen for desynkronisering går hånd i hånd (Rosa, 2013, s. 16-20) således, at bestræbelsen efter synkronisering episodevist fører til "temporal disorganisering" (Southerton & Tomlinson, 2005). Endeligt fokuserer vi i forlængelse af Rosas analyse på forskellige former for *deceleration*, hvor deceleration i den ene kontekst fremstår som tilvalgte pauser og som ufrivillige sammenbrud i arbejdsgangene i den anden kontekst.

## Metode og casebeskrivelser

For at illustrere de fremhævede dele af Rosas teoriapparat vil vi vise, hvordan acceleration slår igennem i to forskellige organisatoriske kontekster; i hyper-fleksibel medicinudvikling og i traditionelt hospitalsarbejde. I begge disse casestudier har udgangspunktet været at forstå organiseringen af et arbejdsliv i forandring, og hvordan tiden opleves og ordnes i hverdagen. Begge studier er udført over en længere periode med udgangspunkt i kvalitative forskningsmetoder og viser, hvordan arbejdet bliver påvirket af acceleration på forskellig vis. Dette vil blive udfoldet ved brug af små empiriske vignetter efter nedenstående præsentation af de to cases, hvor også de anvendte metoder og den analytiske behandling af data beskrives for herved at sikre metodisk gennemsigtighed (Levitt et al., 2018).

### *Medicinalvirksomheden*

Det første casestudie omhandler udviklingsafdelingen i en større dansk medicinalvirksomhed, der specialiserer sig i neurologiske lidelser såsom depression og bipolære lidelser. Virksomhedens medicinske udviklingsafdeling koordinerer kliniske forsøg, og sikrer

dermed udviklingen af ny medicin. Arbejdet i denne afdeling er præget af både korte deadlines og lange tidshorisonter knyttet til udviklingsarbejdet samt stor usikkerhed, idet langt fra alle kliniske studier ender med en succes (Dougerty et al., 2013). Arbejdet er desuden geografisk spredt, idet virksomhedens mange tusind ansatte er fordelt over 50 kontorer og testfaciliteter lokaliseret rundt omkring i verden. Arbejdsgangene er således kendetegnet af hyppig rejseaktivitet, kommunikation, koordination og synkronisering på tværs af landegrænser og tidszoner, der sikres via teknologisk udstyr såsom smartphones samt digitale apps og programmer såsom SharePoint, OneNote, Zoom, WhatsApp og Messenger. Casen er i denne forstand oplagt til at udforske og illustrere et afgørende aspekt af acceleration, nemlig hvordan teknologiske værktøjer er med til forme medarbejdernes arbejdstid på en måde, som udfordrer den klassiske forståelse af en arbejdsdag og et arbejdsrum.

Udviklingsafdelingen samt dele af virksomhedens HR-funktioner var omdrejningspunktet for et kvalitativt studie foretaget mellem 2018 og 2021. Studiet var i overvejende grad baseret på 28 dybdegående semistrukturerede interviews med 17 respondenter, hvoraf hovedparten blev rekrutteret vha. såkaldt "snowballing". De højtuddannede informanter, ofte med medicinsk forskningsbaggrund, havde jobtitler såsom "Senior medical advisor", "Clinical research physician" eller "Global HR director" og har det til fælles, at de bærer ansvaret for at understøtte internationale kliniske test. Semistrukturerede interviews muliggjorde en eksplorativ tilgang til informanternes erfaringer og ideer (Alvesson, 2003; Justesen & Mik-Meyer, 2010), og de fokuserede på de ansattes oplevelser med digital teknologi og struktureringen af deres arbejdstid. Hvert interview, som varede cirka en time, blev efterfølgende fuldt transkriberet og derefter behandlet i en tematisk

kodningsproces (Clarke, Braun & Hayfield, 2015), som betjente sig af åbne tematiske koder såsom "tidspres", "synkronisering" og "teknologibrug". Det analytiske arbejde med de kvalitative data og forbindelsen med de fremhævede dele af Rosas teori blev guidet af en abduktiv tilgang; en tilgang som Langley et al. (2013) karakteriserer som rettet imod at levere en teoretisk fortolkning af tilbagevendende elementer og mønstre i de empiriske data. Imens organisationens hovedsæde er placeret i Danmark, var modersmålet for en del af de interviewede engelsk. Alle citater er dog her oversat til dansk.

### *Det hjertemedicinske daghospital*

Vores andet casestudie omhandler daghospitalet, som blev etableret i starten af 2015 som et svar på en af hospitalets tilbagevendende udfordringer: At være i stand til at levere pleje af høj kvalitet, samtidig med at udgifterne holdes i skak. Ligesom på mange andre hospitalsafdelinger blev svaret at komprimere tiden til behandling og udskrive patienterne samme dag, som de er blevet opereret (Gilmartin, 2007; Kehlet, 2011; Mavromatis, 2013). Når hospitalsindlæggelser forkortes til én dag, bliver det afgørende, at patienterne undersøges og opereres som planlagt, og at skabe forsinkelser er uacceptabelt. Sygeplejersker og læger arbejder derfor koncentreret for at styre de mange patienter og et begrænset antal hospitalsenge. De skal sørge for, at det konstante "flow" af patienter ind og ud af dagenheden opretholdes og at tidsintervaller og aftaler i andre afdelinger håndhæves. Til dette benytter de sig af forskellige teknologier til koordinering og synkronisering såsom elektroniske operationsplaner og -oversigter. Disse teknologier bliver centrale i forbindelse med de "tidsbudgetter", der former arbejdstiden for de ansatte i daghospitalet. Det er disse teknologier såvel som det både livskritiske og økonomiske behov for synkronisering



imellem forskellige afdelinger, der gør det hjertemedicinske daghospital oplagt som en empirisk case for undersøgelse og illustration af accelerationsdynamikken.

Daghospitalet var omdrejningspunkt for et længerevarende kvalitativt organisationsstudie (Pedersen & Humle, 2016; Ybema, Wels & Kamsteeg, 2009), som blev gennemført mellem 2015 og 2017. Nedenfor præsenteres kort datakilderne og de metodiske valg med henblik på at skabe gennemsigtighed. Studiet bestod af næsten 400 timers etnografiske observationer samt 17 semistrukturerede interviews med ledere, sygeplejersker, læger og patienter. De fleste informanter blev udvalgt, mens observationsstudiet fandt sted. Enkelte (n=5) blev kontaktet af klinikchefen, der fungerede som gatekeeper. Derudover blev der indsamlet materialer som dokumenter, fotografier og afbildninger af teknologier i brug (n = 106). Det samlede materiale blev analyseret i NVivo i en tematisk kodningsproces (Clarke, Braun & Hayfield, 2015), som har den fordel, at analysekategorierne afspejler gentagende problemstillinger i datamaterialet. Disse blev efterfølgende og i løbet af analyseprocessen samlet i temaer via åbne koder som f.eks. "hurtig udskrivelse", "flaskehalse", "synkronisering" og "samarbejde imellem afdelinger". På grund af de mange etnografiske observationsnoter af professionelle der samarbejder, var det særligt spændingsfeltet mellem synkronisering og hurtig (accelereret) udskrivelse, der fyldte som analysetema, samt hvilken betydning brugen af teknologier havde for de professionelle forsøg på at navigere i og forløse disse spændinger.

## Analyse og diskussion: aspekter af acceleration i to casestudier

I forlængelse af Rosas idé om teknologisk acceleration bliver det relevant at stille det organisatoriske spørgsmål om, hvordan tek-

nologi (Orlikowski, 2007) og i særdeleshed digital teknologi (Wajcman, 2015) påvirker arbejdstiden. I vores empiriske cases er det særligt ét aspekt af dette, som træder tydeligst frem, nemlig den måde hvorpå teknologier medierer krav til de ansattes tidsbudgetter. Vores empiriske analyse og diskussion starter derfor her.

### *Digital teknologi og krav til ansattes tidsbudgetter*

I begge casestudier skal ansatte balance-re forskellige krav til deres tid. I en sådan balancegang opstår oplevelsen af tidspres naturligt fra eventuelle misforhold mellem "den tid, der er afsat til en opgave" og "den tid, der er nødvendig for at udføre opgaven korrekt" (Rosa, 2017). I begge cases fremhæves det således som en nødvendighed, at de ansatte udvikler rutiner til at håndtere opgaver hurtigt men kompetent. Misforhold og periodevist tidspres er imidlertid uundgåeligt, hvis nye opgaver kan opstå konstant og på uforudsete måder.

Digital teknologi og konstant online-adgang spiller en afgørende rolle i særligt det ene af vores empiriske studier, nemlig i den geografisk spredte medicinalvirksomhed. Respondenterne fortæller her, hvordan både mails, videoopkald og andre online-værktøjer som SharePoint eller OneNote gør, at nye presserende arbejdsopgaver konstant kan lande på deres bord. En ledende medicinsk rådgiver fortæller f.eks. en illustrativ historie om, hvordan en mail kan udløse en næsten øjeblikkelig rejse til andet kontinent:

*"Jeg havde engang et projekt, der tvang mig til at flyve til Albany, hver gang der opstod et problemet med forsøget. Jeg var ansvarlig for et dyreforsøg med mus i forbindelse med et Alzheimers forskningsprojekt. I dette forsøg var det vigtigt at holde musene i live, og hvis*

*bare én mus døde, ville det koste meget mere end min månedsløn. Engang arbejdede jeg således om morgenen i Danmark, og forsøgsstedet sendte mig en e-mail om et problem med musene. Jeg var nødt til at flyve til Chicago samme eftermiddag og derefter til Albany for at håndtere problemet. Det virker mærkeligt nu, men der var ingen, der beordrede mig til det” (Interview, Senior Medical Advisor).*

Citatet illustrerer, at selv små uforudsete begivenheder kan udgøre et reelt og øjeblikkeligt krav på de ansattes tidsbudget i dette globale elitemiljø. Et vigtigt træk ved episoder som denne er, at kravene på de ansattes tidsbudgetter opfattes som legitime krav (Rosa, 2017), og den interviewede angiver her, at det umiddelbart var vedkommendes egen beslutning at tage sted. Respondenterne inden for medicinsk forskning understreger da også vigtigheden af ”gøre tingene rigtigt” og ”efter bogen”, og i lyset af sådanne professionsnormer er det ikke illegitimt at gøre sit yderste for at forhindre, at kliniske forsøg slår fejl.

Teknologiers rolle som en formning af arbejdstiden melder sig i et ganske andet register på det hjertemedicinske dagshospital. Her er arbejdsgangene for sygeplejersker og læger begrænset til et bestemt sted og til ofte lange, men dog afgrænsede, vagter; teknologiske medierede krav til de ansattes tidsbudgetter dukker således kun sjældent op uden for denne afgrænsede kontekst. Til gengæld står spørgsmålet om kravenes legitimitet måske endnu tydeligere frem, idet der er tale om at balancere patienternes utvivlsomt legitime krav på medicinsk behandling, pleje og omsorg imod et organiseringsprincip, der er specifikt designet til at nedsætte og effektivisere tiden, som afsættes til denne behandling. Alligevel indtager teknologier såsom det centrale system Sundhedsplatformen eller afdelingens oversigtsskærme også i denne sammenhæng en helt konkret rolle som dét, der fordeler opgaver i tidsintervaller:

*”Pædagog”-skærmen, som viser oversigten over dagens patienter, arbejdsopgaver og relevante deadlines, er gået ud pga. en teknisk opdatering af pc’erne. Nu virker intet af det, de normalt bruger til at skabe overblik over deres arbejde. Sygeplejerskerne har klistret en A4-udskrift af oversigten op direkte på monitoren. De noterer på den, men det bliver hurtigt uoverskueligt. Systemet virker fortsat ikke kl. 11, og afdelingssygeplejersken ringer til teknikerne og taler med store bogstaver i telefonen: ”I må komme og fikse det akut. Vi kan ikke lave vores arbejde!” (Observation, 15. september 2016).*

Som et symptomatisk udtryk for denne funktion kalder sygeplejerskerne afdelingens oversigtsskærme for ”pædagogen”, idet disse skærme metaforisk er dem, som ”holder én i hånden”, når det afgøres, hvad der skal gøres hvornår. Uden disse teknologier bryder arbejdet karakteristisk nok sammen.

I begge organisationer er det den konstante adgang til teknologier, som medierer kravene til de ansattes tidsbudgetter og gør, at nye, uforudsete opgaver kontinuerligt kan dukke op (medicinalvirksomheden), eller at brugen af systemer sætter selve evnen til at udføre arbejdet under pres (dagshospitalet). Teknologierne er på den ene side understøttende for organiseringen og skaber på den anden side udfordringer for medarbejderne.

### *Synkronisering af arbejdsopgaver*

Et tilbagevendende tema i vores casestudier drejer sig om problemet med at navigere i en kompleks organisation, og hvordan man synkroniserer opgaver og kommunikation ved overholdelse af deadlines. Som angivet ovenfor, er det imidlertid en pointe fra Rosas tidssociologi, at synkroniseringsbestrebelse tenderer imod at tydeliggøre risikoen for desynkronisering. De nedenstående to vignetter

ter viser, hvordan der kan findes eksempler på denne dynamik i to relativt forskellige kontekster.

Medicinalvirksomheder pålægges strenge beviskrav i forhold til udvikling af medicin, som ofte testes på patientkohorter i mange forskellige lande. Samtidig indebærer kliniske forsøg stramme tidsfrister, som afstedkommer betydelige økonomiske omkostninger, hvis de ikke bliver overholdt. Organisering af kliniske forsøg kræver derfor ikke kun omfattende rejseaktivitet, men fremhæver også det organisatoriske problem med at synkronisere aktiviteter på tværs af kontinenter og tidszoner. Som eksempel herpå fortæller forskningsafdelingens HR-chef:

*"Jeg er nødt til konstant at tænke på timing. For eksempel når jeg kører videokonferencemøder. I sidste uge havde jeg et møde med mine HR-koordinatorer, og vi plejer at mødes samtidig. Vi mødes klokken ét dansk tid eller – afhængig af tidszone og årstid – klokken to dansk tid, for det betyder – alt efter årstiden – at klokken er ti eller elleve i Sydney og fem, seks eller syv om morgenen i Mexico. Så mens den ene HR-chef er klar til at gå i seng, sætter den anden et vækkeur til at stå op, og de andre er alle midt i disse tidszoner, så vi er nødt til at holde møder på den måde"* (Interview, Global HR director).

Ved koordinering af arbejdsaktiviteter rapporterer medarbejderne i medicinalvirksomheden en betydelig afhængighed af kommunikationsværktøjer og kalendersystemer, der fastsætter deadlines og opgaver på tværs af afdelinger, forsøgssteder og tidszoner. Omvendt tydeliggør denne synkroniseringsbestræbelse risikoen for desynkroniseringen på kryds af tidszoner ligesom uafhængigt fastsatte deadlines, som alle parter i et forsøg skal overholde, også sætter afdelinger og samarbejdspartnere under et betydeligt pres.

En anden type synkroniseringsproblem finder vi i daghospitalet, hvor acceleration af arbejdet i én afdeling skaber desynkronisering på grund af gensidige afhængigheder mellem forskellige dele af organisationen. Synkronisering har altid været vanskeligt på hospitaler, til frustration for især patienter, der har måttet leve med lang ventetid. Målet med de accelererede patientforløb på daghospitalet er imidlertid en langt højere grad af synkronisering således, at både ventetid og indlæggelsestid reduceres betragteligt. Hvis tempoet skal øges, og indlæggelsestiden til f.eks. åreforsnævninger eller rytmeforstyrrelser skal skæres fra tre dage til én dag, kræver det, at afdelinger og en lang række helt konkrete arbejdsprocesser knyttet til både sygeplejersker, læger, portører og ambulancetransporter skal synkroniseres med en ny nøjagtighed. I forsøget på at opnå en sådan grad af synkronisering bliver risikoen for organisatorisk desynkronisering imidlertid samtidig tydelig. Et eksempel herpå er denne observation fra daghospitalet:

*Klokken er 9.00 på sygeplejekontoret, og alt er helt kaotisk. Sygeplejerskerne løber rundt og falder næsten over hinanden i forsøget på at få fat på termometre og journaler. Telefonen ringer, og det er lægerne fra kard.lab. De har nu et "hul" i deres program, fordi der skal laves ekstra blodprøver på en patient. De spørger, "om vi har nogen i huset, som kan sendes ned". Men patienterne er ikke klar – transporterne er forsinkede. Da transporterne endelig kommer, skal det gå stærkt med at få lagt drop på patienterne, så de kan nå ned til procedure med det samme. De er forsinkede, og der er et hul i programmet, der skal fyldes ud. Det er dyrt, når de står og venter. En patient når næsten kun lige ind på afdelingen og bliver derefter barberet i lysken. Han er forundret: "Går det altid så stærkt her?"* (Observation, 5. september 2016).

På daghospitalet fremhæves forsøget på skabe synkronisering vha. faste tidsrammer som fordelagtigt og som "bedre" end på resten af hospitalet, hvor arbejdet er styret af akutte tilfælde og uforudsigelighed: "*[...] sådan rent arbejdsmiljømæssigt er det jo en kæmpe fordel at kunne tilbyde sit personale den form for stabilitet. Og forudsigelighed*" (Interview, afdelingssygeplejerske). I de perioder, hvor daghospitalets arbejdsgange fungerer og synkroniseringen flasker sig, er det utvivlsomt en fordel for både patienter og ansatte. Men ofte ender medarbejderne med at "betale" for denne fordel igennem den daglige udfordring med at synkronisere aktiviteter både internt og eksternt med samarbejdende afdelinger, sygetransporter, osv.

### *Deceleration: pauser og sammenbrud*

Deceleration, dvs. en nedsættelse af hastigheden, opstår ifølge Rosa jævnlige som et individuelt respons på acceleration eller som en afledt effekt af tiltagende synkroniseringsproblemer. I vores cases findes deceleration i to hovedformer, idet vi finder eksempler på deceleration som både en *ufrivillig organisatorisk tilstand* og som et *intentionelt individuelt respons* på spidsbelastninger. Førstnævnte illustreres klart på daghospitalet:

*Det er middagskonference klokken 12.30. Der er ikke mange læger til stede, men lidt efter lidt kommer der flere dryssende. De, som er til stede, taler bekymret sammen. Stemningen er egentlig rolig, men der er på dette tidspunkt ikke en eneste ledig seng på hele hjertekliniken, så hvad skal de gøre, hvis der på den ene eller anden måde kommer flere patienter til – enten akutte eller som følge af komplikationer. De har egentlig fire patienter, som kunne forlade afdelingen, men eftersom de skal følges med hjerteovervågning og derfor kun kan hentes med ambulance, kan der gå længe, før de bliver hentet. Der er ingen ambulancer frie*

*i øjeblikket, da de også har afsindigt travlt. En af lægerne siger: "Det er interessant, at hele systemet altid går ned på samme tid. Det er som om, at når ét af leddene får travlt, så stopper hele systemet til"* (Observation, 27. november 2015).

Situationen viser, hvordan et organisatorisk system risikerer at bryde ned og gå helt i stå, når tempoet er for højt, hvilket ganske nøjagtigt spejler det paradigmatisk eksempel på, hvordan en generel tendens til acceleration kan føre til ufrivillig deceleration, nemlig trafikpropper i vores transportinfrastruktur (Rosa, 2013, s. 84). Det høje tempo gør organisationen i stand til at producere meget, men det gør den samtidig sårbar overfor sammenbrud.

En anden og mere intentionel form for deceleration finder vi hos medicinalvirksomheden, hvor medarbejderne rapporterer om en høj grad af temporal "frihed", f.eks. muligheden for at tage fridage efter en meget tidspresset periode. Virksomheden tilbyder medarbejderne perioder med "pauser og fritid" for at undgå den ultimative "opbremsning" i form af udbrændthed:

*"Når du tager til Bangkok fra torsdag til søndag, er det virkelig intet andet end søvnmangel... Hvis du gjorde det kontinuerligt, ville du brænde ud. Måske betaler det sig ikke, hvis jeg beregnede det i antallet af timer, men efter en tur til Bangkok kan jeg tage en fridag, jeg kan endda tage flere fridage, hvis jeg har brug for det. [Virksomheden] og min chef forstår, at vi skal have tid til at slappe af"* (Interview, Clinical Research Lead).

Mens sådanne strategier for "deceleration" er et forståeligt (og nødvendigt) svar på det oplevede tidspres, foreslår vi, at en organisatorisk analyse bør forblive kritisk med hensyn til disse former for "bevidst" deceleration. For så vidt som de udelukkende er strategier

til at "tanke op" og for at "komme op i fart igen", er de i mange tilfælde blot udtryk for det, man med Rosa kunne kalde "acceleration-through-slowdown" (Rosa, 2013, s. 87).

Selvom dette ikke findes direkte i vores casestudier, kan deceleration i tillæg til dens ufrivillige og individuelle former også tage en form, hvor samtidens tidspres søges programmatisk mildnet gennem forskellige kollektive strategier. I tillæg til organisatoriske trends som "mindfulness" (du Plessis & Just, 2022), er et særligt interessant eksempel her på den nye bevægelse omkring en "4-dages arbejdsuge" (Gleerup & Lund, 2021). Samtidig kan decelerations-tendensen også ses i semi-kollektive bevægelser såsom mængden af sygeplejersker, der vælger at forlade faget (Vaaben et al., 2023), hvilket udgør et organisatorisk såvel som et samfundsmæssigt problem.

## Konklusion og perspektivering

I artiklens teoretiske udlægning af Rosas tredelte accelerationsbegreb såvel som i den empiriske analyse har vi fremhævet accelerationsdiagnosen som et lovende perspektiv for nutidige organisationsstudier. Som Stephen Barley har bemærket, er frugtbare teoretiske perspektiver i organisationsforskningen kendetegnet ved, at de "*make us see what we didn't see before or see in a new light what we thought we already understood*" (Barley, 2006, s. 18). I vores øjne lever Rosas teori op til begge fordringer: Den belyser sammenhænge, som "vi ikke havde set før", idet den behandler relationer imellem tid, samfund og modernitet, som ikke har fået tilstrækkelig opmærksomhed i den eksisterende forskning. Alligevel er dens måske vigtigste fortrin, at den rummer muligheden for at se fænomener, der allerede er beskrevet og analyseret "i et nyt lys", dvs. den tillader en genbeskrivelse af allerede velkendte emner i organisationslitteraturen såsom "stress", "tidsopfattelser" og "digital

teknologi" på en måde, som gør det muligt at rejse nye og ofte kritiske spørgsmål om et godt og bæredygtigt arbejdsliv.

Igennem de empiriske cases har vi prøvet at anskueliggøre denne brugbarhed i to relativt forskellige organisatoriske kontekster. Imens det måske er mindre overraskende, at acceleration kan spores iblandt medicinalvirksomhedens højtlonnede og geografisk mobile ansatte, så viser de empiriske eksempler fra det offentlige daghospital, at accelerationsperspektivet er bredere end som så, idet det også kan bruges til at belyse udfordringer i mere klassiske organisationer. På trods af denne tværgående relevans illustrerer vores empiriske cases imidlertid også forskellighederne i de mere konkrete organisatoriske mekanismer, hvorigennem udfordringer med teknologi, synkronisering og deceleration gør sig gældende: I medicinalvirksomheden medierer digitale teknologier i sammenspil med professionsnormer krav til de ansattes tidsbudgetter, og den konstante onlineadgang bevirker, at nye, uforudsete opgaver kontinuerligt kan dukke op. På daghospitalet har teknologisk medierede krav til de ansattes tidsbudgetter derimod af gode grunde vanskeligt ved at dukke op uden for daghospitalets fysiske og afgrænsede kontekst. Synkroniseringsbestrebelse viser sig ligeledes på forskellig vis, idet dét, som træder stærkest frem i medicinalvirksomheden, er synkronisering over geografiske afstande og tidszoner, imens daghospitalets bestrebelse snarere angår umiddelbart tilstødende funktioner på hospitalet. Deceleration antager også anderledes former i de to organisatoriske sammenhænge, idet medicinalvirksomhedens ansatte som en individuel respons på spidsbelastninger må tage pauser, hvorimod daghospitalet i stedet erfarer en ufrivillig stilstand, når koblingen imellem afdelinger episodevist fejler.

Når denne artikel har fremhævet en sådan empirisk forskellighed og en "deflationær"

tolkning af acceleration – dvs. en tilgang, som understreger, at acceleration ikke virker ens i alle organisatoriske kontekster – så skal dette ikke forstås som en kritik af Rosas teori eller som et forsøg på at forklejne begrebets prægnans som samtidsdiagnose. Tværtimod er pointen, at accelerationsdiagnosen både anskueliggør en bred vifte af samfundsmæssige forhold og besidder en reel forklaringskraft i forhold til en række af de udfordringer, som præger nutidens organisationer. Hvis accelerationsperspektivet skal udgøre en mere systematisk teoretisk ramme for udforskningen af tid og temporalitet i organisationsstudier, så må man dog også samtidig vedkende sig, at acceleration slår igennem på forskellige måder – og dermed undgå den bombastiske skarpvinkling af begrebet, som tilsiger alting accelererer på en ubestemt måde. Kun sådan kan accelerationsbegrebet gøres empirisk følsomt og dermed bruges til at belyse organisatoriske fænomener af den type, som vores empiriske casestudier har illustreret.

## REFERENCER

- Alvesson, M. (2003). Beyond neopositivists, romantics, and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research. *The Academy of Management Review*, 28(1), 13–23. <https://doi.org/10.2307/30040687>
- Ancona, D. G., Goodman, P. S., Lawrence, B. S., & Tushman, M. L. (2001). Time: A New Research Lens. *The Academy of Management Review*, 26(4), 645–663. <https://doi.org/10.2307/3560246>
- Barley, S. (2006). When I Write My Masterpiece: Thoughts on What Makes a Paper Interesting. *The Academy of Management Journal*, 49(1), 16–20.
- Brinkmann, S. (2022). Samfundet risikerer at køre ud over kanten, hvis ikke vi sætter tempoet ned. *Altinget*, d. 5. april 2022.
- Chia, R. (2002). Essai: Time, Duration and Simultaneity: Rethinking Process and Change in Organizational Analysis. *Organization Studies*, 23(6), 863–868. <https://doi.org/10.1177/0170840602236007>
- Clarke, V., Braun, V., & Hayfield, N. (2015). Thematic analysis. I Jonathan A. Smith (red.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods*. London: SAGE Publications. s. 222–248.
- Colville, R. (2017). *The Great Acceleration: How the world is getting faster, faster*. London: Bloomsbury.
- Dougherty, D., Bertels, H., Chung, K., Dunne, D. D., & Kraemer, J. (2013). Whose time is it? Understanding clock-time pacing and event-time in complex innovations. *Management and Organization Review*, 9(2), 233–263. <https://doi.org/10.1111/more.12017>
- du Gay, P. (2003). The Tyranny of the Epochal: Change, Epochalism and Organizational Reform. *Organization*, 10(4), 663–684. <https://doi.org/10.1177/13505084030104003>
- du Plessis, E. M., & Just, S. N. (2022). Mindfulness - it's not what you think! *Organization*, 29(1), 209–221. <https://doi.org/10.1177/1350508421995755>
- Gilmartin, J. (2007). Contemporary day surgery: Patients' experience of discharge and recovery. *Journal of Clinical Nursing*, 16(6), 1109–1117. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2005.01548.x>
- Gleick, J. (2000). *The Acceleration of Just about Everything*. New York: Vintage Books.
- Gleerup, J., & Lund, H. L. (2021). 4-dages arbejdsuge som fleksibiliseret arbejdsliv. I Hansen, A. M., Jakobsen, A., Kamp, A., Nielsen B. S. & Nielsen, K. T. (red.) *Arbejdslivet i kritisk perspektiv: Problemstillinger og tendenser*. Frederiksberg: Frydenlund. s. 224–248
- Helin, J., Hernes, T., Hjorth, D. & Holt, R. (red.) (2014). *The Oxford handbook of process philosophy and organization studies*. Oxford: Oxford University Press.
- Hernes, T. (2014). *A Process Theory of Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Holt, H., Hvid, H.S., Kamp, A. & Lund, H. (2013). *Et arbejdsliv i acceleration - tiden og det grænseløse arbejde*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.
- Holt, R., & Johnsen, R. (2019). Time and Organization Studies. *Organization Studies*

- ies, 40(10), 1557–1572. <https://doi.org/10.1177/0170840619844292>
- Justesen, L & Mik-Meyer, N. (2010) *Kvalitative Metoder i Organisationstudier*. København: Hans Reitzel.
- Kamp, A., Lund, H., Holt, H. & Hvid, H. (2011). Retten til egen tid – tid i spændingsfeltet mellem professions- og lønmodtagerstrategier. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 13(1), 15-30. <https://doi.org/10.7146/tfa.v13i1.108876>
- Kaplan, S. & Orlikowski, W.J. (2013). Temporal Work in Strategy Making. *Organization Science*, 24, 965-995. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0792>
- Katznelson, N., Pless, M., & Görlich, A. (2022). *Mistrivsel i lyset af tempo, præstation og psykologisering: Om ny udsathed i ungdomslivet*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Kehlet, H. (2011). Fast-track surgery: An update on physiological care principles to enhance recovery. *Langenbeck's Archives of Surgery*, 396(5), 585–590. <https://doi.org/10.1007/s00423-011-0790-y>
- Langley, A. & Tsoukas, H, (red.) (2016). *The SAGE Handbook of Process Organization Studies*. London: Sage.
- Langley, A., Smallman. C., Tsoukas. H. (2013). Process Studies of Change in Organization and Management. *Academy of Management Journal*. 56(1), 1-13. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.4001>
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology. *American Psychologist*, 73(1), 26–46. <https://doi.org/10.1037/amp0000151>
- Mavromatis, K. (2013). Same-day discharge after Percutaneous Coronary Intervention. Are we ready? *JACC: Cardiovascular Interventions*, 6(2), 113–114. <https://doi.org/10.1016/j.jcin.2012.12.006>
- McGivern, G., Dopson, S., Ferlie, E., Fischer, M., Fitzgerald, L., Ledger, J., & Bennett, C. (2018). The Silent Politics of Temporal Work. *Organization Studies*, 39(8), 1007–1030. <https://doi.org/10.1177/0170840617708004>
- Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2002). It's about time: Temporal structuring in organizations. *Organization Science*, 13(6), 684–700. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.6.684.501>
- Orlikowski, W. J. (2007). Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work. *Organization Studies*, 28(9), 1435–1448. <https://doi.org/10.1177/0170840607081138>
- Pedersen, A. R., & Humle, D. M. (2016). *Doing organizational ethnography: A focus on polyphonic ways of organizing*. New York: Routledge.
- Reckwitz, A. & Rosa, H. (2022). *Senmodernitet i krise*. København: Hans Reitzel.
- Reinecke, J. & Ansari, S. (2015). When Times Collide: Temporal Brokerage at the Intersection of Markets and Development, *Academy of Management Journal*, 58(2), 618-648. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.1004>
- Rosa, H. (2013). *Social Acceleration: a new theory of modernity*. New York: Columbia Press.
- Rosa, H. (2015). *Alienation and Acceleration: Towards a critical theory of late-modern temporality*. København: NSU Press.
- Rosa, H. (2017). De-synchronization, dynamic stabilization, dispositional squeeze: the problem of temporal mismatch. I J. Wajcman & N. Dodd (red.): *The Sociology of Speed: Digital, Organizational, and Social Temporalities*. Oxford: Oxford University Press. s. 25-41.
- Rosa, H. (2020). *Det ukontrollerbare*. Frederiksberg: Eksistensen.
- Rosa, H. (2021). *Ressonans: en sociologi om vores forhold til verden*. Frederiksberg: Eksistensen.
- Schatzki, T.R., Knorr-Cetina, K. and Von Savigny, E. (2001). *The practice turn in contemporary theory*. London: Routledge.
- Scheller, V. K. (2019). *The temporal organizing of same-day discharge: A tempography of a Cardiac Day Unit*. PhD dissertation. Frederiksberg: Copenhagen Business School.
- Southerton, D. & Tomlinson, M. (2005). Pressed for Time – The Differential Impacts of ‘Time Squeeze’. *Sociological Review* 53(2): 232-233. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.0051>
- Vaaben, N., Weinreich, E., Dahlager L., Mouritzen, S. S. & Manstrup S. (2023). *Hvorfor stopper sygeplejersker i det offentlige sundhedsvæsen?* København: Københavns Professionshøjskole.

- Vostal, F. (2019). Acceleration approximating Science and Technology Studies: On Judy Wajcman's Recent Oeuvre. *Science, Technology, & Human Values*, 44(4), 686–706. <https://doi.org/10.1177/0162243919845140>
- Vostal, F. (2021). Social Acceleration: Five “Deflationary” Comments. *Res Publica*, 24(3), 446–453. <https://doi.org/10.5209/rpub.79243>
- Wajcman, J. & Dodd, N. (2017). Introduction: The Powerful are Fast, the Powerless are slow. I J. Wajcman & N. Dodd (red.): *The Sociology of Speed: Digital, Organizational, and Social Temporalities*. Oxford: Oxford University Press. s. 1-13.
- Wajcman, J. (2015). *Pressed for time: the acceleration of life in digital capitalism*. Chicago: Chicago University Press.
- Whitehead, A.N. (1979). *Process and Reality*. New York: The Free Press.
- Willig, R. (2012). Tilværelsen speedes hele tiden op – men vi kan eller vil ikke stå af. *Politiken*, d. 26. april 2012.
- Ybema, S., Yanow, D., Wels, H., & Kamsteeg, F. (2009). *Organizational ethnography: Studying the complexity of everyday life*. SAGE Publications.

**Cecilie Kampmann**, ph.d.-stipendiat,

*Institut for Organisation, CBS, ck.ioa@cbs.dk*

**Thomas Presskorn-Thygesen**, postdoc, ph.d.,  
*Institut for Business Humaniora og Jura, CBS, tp.bhl@cbs.dk*

**Vibeke Kristine Scheller**, postdoc, ph.d.  
*Institut for Organisation, CBS, vks.ioa@cbs.dk*